
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.92

DOI: 10.17853/1994-5639-2020-8-75-107

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ПОЗДНЕЙ ЗРЕЛОСТИ

Э. Ф. Зеер

*Российский государственный профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия.
E-mail: kafedrappr@mail.ru*

Э. Э. Сыманюк¹, А. А. Рябухина², Г. И. Борисов³

*Уральский федеральный университет им. первого Президента России
Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.
E-mail: ¹e.e.symaniuk@urfu.ru; ²ryabuchina@mail.ru; ³georgy.borisov@urfu.ru*

Аннотация. *Введение.* Современные технологии приводят к появлению новых видов производства и трансформации старых, что нередко влечет за собой потерю представителями старшего поколения работы, дохода и статуса и обуславливает кризис утраты профессии. Все эти факторы определяют необходимость изучения особенностей профессионального развития в старшем возрасте.

Цель публикации – рассмотрение психологических особенностей профессионального развития в период поздней зрелости.

Методология, методы и методики. Смыслообразующей установкой методологии исследования выступил субъектный подход, рассматривающий человека как активного субъекта труда, способного успешно и эффективно реализовывать различные виды профессиональной деятельности, таким образом обеспечивая достойный уровень жизни. Для оценки уровня внутренней и внешней мотивации применялся стандартизированный опросник К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» в модификации А. А. Реана, для определения уровня качества жизни – «Краткий опросник ВОЗ для оценки качества жизни». Параметры профессионального развития оценивались при помощи анкеты с вопросами закрытого типа – адаптированной методики «Анкета работающего пенсионера» Н. С. Глуханюк и Т. Б. Сергеевой. В исследовании приняли участие 77 профессионалов в возрасте от 50 до 74 лет, из них 19 мужчин и 58 женщин. Для статистического анализа полученных

данных использовались критерий Манна – Уитни (U) и критерий Спирмена, а также факторный анализ по методу максимального правдоподобия.

Результаты. Сравнение мотивации респондентов разного возраста обнаружило, что у работников старше 60 лет более выражен мотив стабильности и условий работы, чем у 50–60-летних сотрудников. Значения показателей качества жизни оказались связаны с профессиональным стажем: проработавшие более 30 лет сотрудники выше оценивают состояние своего физического и психического здоровья и жизненного благополучия, чем сотрудники, имеющие стаж от 21 до 30 лет. Корреляционный анализ подтвердил гипотезу исследования о связи качества жизни и трудовой мотивации с характеристиками профессионального развития. Верным оказалось и предположение о том, что качество жизни в период поздней зрелости зависит от способности преодолевать возникающие на рабочем месте трудности. В результате факторного анализа были выделены факторы психологической готовности к наставничеству («Потребность в наставничестве», «Выгоды наставничества», «Влияние наставничества на основную работу», «Минусы наставничества»), самооценки трудовой деятельности («Социальный аспект», «Профессиональный аспект», «Продолжение трудовой деятельности», «Востребованность на рынке труда») и психологических трудностей («Возрастные изменения», «Влияние опыта», «Психофизиологические трудности», «Когнитивные изменения») в период поздней зрелости.

Научная новизна. Впервые в возрастной психологии обсуждается вопрос о взаимосвязи мотивации и качества жизни в старшем возрасте; анализируются факторы профессионального развития; установлено, что наиболее значимой характеристикой качества жизни для профессионального развития является окружающая среда. Результаты исследования доказывают правомерность рассмотрения поздней зрелости как возраста развития, содержащего необходимые психологические ресурсы для преодоления возрастных изменений и реализации себя в профессиональной деятельности.

Практическая значимость. Полученные данные имеют важное значение для разработки стратегии профессионального развития в старшем возрасте, которая позволит определить технологии психологического сопровождения сотрудников, повышения производительности труда и снижения профессионального травматизма. С учетом специфики мотивации профессиональной деятельности представителей старшего поколения и характеристик качества их жизни могут быть разработаны программы преодоления кризиса утраты профессии.

Ключевые слова: профессиональное развитие, поздняя зрелость, мотивация, качество жизни, наставничество, факторы профессионального развития.

Для цитирования: Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., Рябухина А. А., Борисов Г. И. Психологические особенности профессионального развития в поздней зрелости // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 8. С. 75–107. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-8-75-107

Благодарности. Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках научного проекта № 20-013-00790 «Преодоление кризиса утраты профессиональной деятельности у педагогов в период поздней зрелости».

PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN LATE ADULTHOOD

E. F. Zeer

*Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.
E-mail: kafedrappr@mail.ru*

E. E. Symanyuk¹, A. A. Ryabukhina², G. I. Borisov³

*Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin,
Ekaterinburg, Russia.
E-mail: ¹e.e.symaniuk@urfu.ru; ²ryabuchina@mail.ru; ³georgy.borisov@urfu.ru*

Abstract. *Introduction.* Modern technologies are generating new types of production and transformation of old ones, which results in the loss of jobs, income and status among the representatives of elder generation and leads to a professional loss crisis. All these factors make it necessary to study the peculiarities of professional development in late adulthood.

The *aim* of the current publication is to investigate psychological peculiarities of professional development in late adulthood.

Methodology and research methods. The conceptual idea of the research methodology is the subject-based approach, which considers an individual as an active subject of labour, who is able to successfully and effectively realise various occupational activities, thus ensuring a decent standard of living. A standardised questionnaire “Motivation of Professional Activity” by K. Zamfir in modification of A. A. Rean was used to assess the level of internal and external motivation. The “WHO Quality of Life-BREF (WHOQOL-BREF)” was applied to determine the level of quality of life. The parameters of professional development were evaluated employing a questionnaire with closed-type questions – adapted method “Questionnaire of a Working Pensioner” by N. S. Glukhanyuk and T. B. Sergeeva. The study involved 77 professional respondents aged from 50 to 74 years (19 men and 58 women). The Mann-Whitney U-test, Spearman rank correlation coefficient were used for statistical analysis of the obtained data. Maximum likelihood factor analysis was used as well.

Results. The comparison of motivation among the respondents of various age groups demonstrated that the employees over 60 years are more motivated to stability and working conditions than the employees aged 50-60. The comparison of professional experience showed that employees with more than 30 years of working experience rated their physical and mental health and well-being higher

than employees with 21-30 years of professional experience. Correlation analysis confirmed the research hypothesis about the correlation between the quality of life and work motivation with the characteristics of professional development. It was also confirmed that the quality of life in late adulthood is associated with the ability to overcome workplace challenges. Factor analysis revealed the factors of psychological preparedness for mentoring ("Need for Mentoring", "Benefits of Mentoring", "Impact of Mentoring on the Main Place of Work", "Cons of mentoring"), the factors of self-assessment of work activity ("Social Aspect", "Professional Aspect", "Continuation of Work", "Demand in the Labour Market") and the factors of psychological difficulties in late adulthood ("Age Changes", "Impact of Experience", "Psychophysiological difficulties", "Cognitive Changes").

Scientific novelty. For the first time in developmental psychology, the relationship between motivation and quality of life at a later age is discussed; the most significant factors of professional development are analysed. It is established that the most important characteristic of the quality of life for professional development is the environment. The results of the study prove the validity of considering late adulthood as the age of development, which contains the necessary psychological resources to overcome age-related changes and realise oneself in professional activities.

Practical significance. The data obtained are important for developing a strategy of professional development in late adulthood, which will allow for determining the methods of the psychological support of employees, the improvement of productivity and the reduction of occupational injuries. Based on the specifics of motivation of professional activity in late adulthood and the characteristics of quality of life, the relevant programmes can be developed to overcome the professional loss crisis.

Keywords: professional development, late adulthood, motivation, quality of life, mentoring, factors of professional development.

For citation: Zeer E. F., Symanyuk E. E., Ryabukhina A. A., Borisov G. I. Psychological peculiarities of professional development in late adulthood. *The Education and Science Journal*. 2020; 22 (8): 75–107. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-75-107

Acknowledgements. The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) in the framework of the research project № 20-013-00790 "Overcoming the Professional Loss Crisis Experienced by Teachers in the Period of Late Adulthood".

Введение

Интерес к изучению проблемы профессионального развития в старшем возрасте вызван двумя группами причин. Первая связана с открытиями в области геронтологии, благодаря которым взгляд на позднюю зрелость как на тотальную инволюцию сменился пониманием ее как возраста раз-

вития, вторая обусловлена такими социально-экономическими факторами, как старение населения и сокращение рождаемости [1].

Процент граждан старшего возраста, в том числе работающих, во многих странах неуклонно увеличивается. Согласно прогнозам ООН, к 2050 г. количество людей старше 60 лет составит треть мировой популяции. К наиболее распространенным причинам этой ситуации относят снижение рождаемости и увеличение продолжительности жизни [2].

Россия не является исключением из общемировых тенденций. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2018 г. пенсионерами были 46 млн 480 тыс. россиян – почти треть населения страны. Из них 9,5 млн человек продолжают заниматься профессиональной деятельностью, и это только те, кто состоит на учете Пенсионного фонда. С 2012 по 2018 г. число пенсионеров в РФ увеличилось на 12%. Таким образом, демографическая ситуация в современной России способствует тому, что люди зрелого и предпенсионного возраста остаются востребованными в силу дефицита молодых рабочих рук [3].

С другой стороны, совместное действие пяти глобальных факторов (интернационализации, индивидуализации, информализации, информатизации и интенсификации) приводит к постоянному возрастанию требований к работникам. В связи с этим повышается напряженность труда и увеличивается потребность в высококвалифицированных навыках, в том числе навыках применения современных информационно-коммуникативных технологий [4].

К факторам, препятствующим продолжению карьеры в зрелом возрасте, относится также явление эйджизма – дискриминации людей по возрастному признаку¹. Вместе с тем в странах, где пожилые составляют значительную часть населения, эйджизм может стать несовместимым с экономическими и социальными нуждами общества. В ответ на демографические изменения работодателям придется учиться использовать знания и навыки возрастных сотрудников и пересмотреть свою позицию в отношении их приема на работу, обучения и выхода на пенсию [5].

В России действует федеральный проект «Старшее поколение»², цель которого – с учетом изменения пенсионного законодательства создать экономические и социальные условия, исключающие дискриминацию граждан предпенсионного возраста и позволяющие им продолжать трудовую деятельность как на прежних, так и на новых рабочих местах в соответствии с имеющимися у них профессиональными навыками. В рамках данного проекта развиваются направления образования и профессиональной переподготовки возрастных работников. Однако в сфере «серебряного» образования имеются критические расхождения между интересами государства,

¹ ВОЗ. Старение и жизненный цикл. Часто задаваемые вопросы: эйджизм [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.who.int/ageing/features/faq-ageism/ru/> (дата обращения: 09.01.2020).

² Паспорт федерального проекта «Старшее поколение» [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/3> (дата обращения: 09.01.2020).

учебных учреждений, работодателей и самих представителей старшего поколения. Исследования показывают необходимость целенаправленного формирования образовательных потребностей и стратегий людей «третьего возраста» [6].

Таким образом, актуальность исследования обусловлена противоречиями:

- между потребностями общества в продолжении работниками профессиональной деятельности и нехваткой знаний о психологических особенностях профессионального развития в период поздней зрелости;
- высокими требованиями к профессионализму сотрудников, предъявляемыми на рабочем месте, и возрастными психофизиологическими изменениями;
- важностью сохранения психологического здоровья, качества жизни и профессиональной востребованности в поздней зрелости и недостаточностью научных разработок в практике развития изучаемых феноменов.

Особую актуальность приобретает поиск способов и путей продления профессиональной жизни возрастных работников. Одним из приоритетных направлений Мадридского международного плана действий по проблемам старения 2002 г. является предоставление людям зрелого возраста возможности продолжать трудовую деятельность до тех пор, пока они хотят и в состоянии работать¹.

Эти тенденции обуславливают необходимость изучения психологических особенностей профессиональной активности работников старшего возраста.

Объектом данного исследования является профессиональное развитие в период поздней зрелости, предметом – характеристики мотивации профессионального развития и качества жизни в этот период, целью – изучение особенностей указанного развития.

Исследовательские задачи заключались в том, чтобы рассмотреть профессиональное развитие в старшем возрасте с позиций:

- возрастной динамики и профессионального стажа;
- связи с внутренней и внешней мотиваций профессиональной деятельности и качеством жизни;
- характеристик готовности к наставничеству, оценки профессионального развития и возникающих трудностей.

Были сформулированы следующие гипотезы исследования.

1. Профессиональный стаж позитивно влияет на качество жизни в период поздней зрелости.

2. Наибольшее влияние на качество жизни в этот период оказывает окружающая среда.

3. Внутренняя мотивация имеет положительную связь с профессиональным развитием.

¹ Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program_ch2.shtml#sa1 (дата обращения: 09.01.2020).

Обзор литературы

Проблема возрастной периодизации в отечественных и зарубежных исследованиях. Поздняя зрелость – это «заключительный период человеческой жизни, условное начало которого связано с выходом человека из непосредственного участия в производительной жизни общества, характеризующийся новообразованиями, как и любой другой возраст» [7].

Согласно Е. П. Ильину, «поздняя зрелость – это в большинстве случаев окончание профессиональной карьеры, подготовка себя к роли пенсионера, переживание феномена “опустевшего гнезда” в связи с уходом детей из родительского дома, исполнение роли бабушек и дедушек со всеми сопутствующими этим ролям переживаниями и проблемами, и в то же время — это возраст, когда люди не хотят признавать неизбежность своего старения, ухудшения своих физических кондиций и внешнего вида» [8].

Границы «поздней зрелости» определяются по-разному. Периодизация Европейского регионального бюро Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) включает пожилой возраст (61–74 года у мужчин, 55–74 года у женщин) и старость (70–89 лет). Люди старше 90 лет считаются долгожителями [9].

Дж. Биррен выделяет позднюю зрелость (50–75 лет) и старость (после 75 лет). Аналогично этому подходу Ю. Б. Бромлей описывает позднюю зрелость (50–60 лет), предпенсионный возраст (60–65 лет) и возраст удаления от дел (65–70 лет). Э. Эрикссон говорит о периоде поздней зрелости (свыше 65 лет) [9], У. Г. Крайг – о периодах средней зрелости (41–60 лет) и поздней зрелости (от 60 лет). По мнению Б. Г. Ананьева, поздняя зрелость приходится на 47–60 лет, затем наступает преклонный возраст (от 55–60 до 75 лет), далее – старость (75–90 лет) и возраст долгожительства [10].

В соответствии с классификацией В. В. Селиванова выделяется стадия воплощенной субъектности (50–60 лет), в рамках которой личность рассматривает себя в связи со временем, понимает приближающийся предел развития и реализации субъектности, и стадия угасающей субъектности (от 60 лет), которая характеризуется снижением субъектных проявлений в различных сферах, особенно в осуществлении физиологических функций. При этом способность к саморегуляции психических функций остается высокой, и, например, в 60-летнем возрасте может быть максимальной [10].

Э. Ф. Зеер предлагает три градации: поздний возраст – от 60 до 75 лет, старческий – до 90 лет, долгожительство – после 90 лет. На возрастной период 58–60 лет приходится один из кризисов профессионального развития личности. Достигнув вершин социальной и профессиональной активности, человек вдруг явственно начинает ощущать приближение старости. Зачастую столкнувшиеся с кризисом люди активно сопротивляются нежелательным изменениям. Кризисная ситуация усугубляется такими психологическими ловушками старшего возраста, как профессиональные деформации, «консервирование» прежних отношений и способов действия, потеря чувства профессиональной идентификации [10]. Именно этот кризис обуславливает разделение поздней зрелости на два периода – предкризисный (50–60 лет) и посткризисный (61–75 лет).

Таким образом, большинство исследователей считает, что поздняя зрелость – это возраст социальной и профессиональной активности. Люди на данном этапе еще могут продолжать трудиться на прежнем рабочем месте либо сменить сферу деятельности, вести активную социальную жизнь. Однако этот период осложняется тем, что сужается сфера общения, нарушается привычный режим дня и ритм жизни, снижается уровень материального благосостояния. Сильным стрессором является одиночество, непонимание и безразличие со стороны окружающих.

К факторам, положительно влияющим на трудовую занятость старшего поколения, помимо материальной заинтересованности относят высокий уровень квалификации, уникальные или эксклюзивные умения, желание сохранить хорошее самочувствие, независимость и самоуважение. Опросы показывают, что многие лица этой возрастной категории, прежде всего обладатели вузовских дипломов, предприниматели и самозанятые, достаточно высоко оценивают свои профессиональные качества, способности, заслуги и репутацию. Они хотели бы, чтобы накопленный ими опыт, их багаж знаний, мастерство и наработки были востребованы, в том числе через выполнение таких социальных ролей и функций, как наставник или консультант в профессиональной сфере, советник в органах власти, независимый эксперт и т. п. Но сложившиеся в обществе негативные стереотипные представления о возрастных работниках, которые якобы, как правило, имеют слабое здоровье, пассивны, беспомощны, неэффективны, консервативны, плохо обучаемы и т. п., становятся источником их дискриминации на рынке труда [11].

Существующие классификации позднего возраста являются неудовлетворительными, так как не имеют единой методологической основы. Д. И. Фельдштейн отмечает, что не существует исчерпывающей психологической периодизации зрелости, поскольку она зависит от многих обстоятельств и требует учета характера отношений разных поколений, особенностей их деятельности и пр. [7]. Объективным основанием для возрастной периодизации могут служить изменения психофизиологических характеристик в ходе личностного развития [9].

Мы будем придерживаться предложенной Э. Ф. Зеером классификации поздней зрелости, считая ее началом возраст возникновения профессионального кризиса – 50–55 лет. Таким образом, под периодом поздней зрелости понимается этап жизни человека от 50 до 75 лет.

Теоретические аспекты проблемы профессионального развития. Теоретические вопросы профессионального развития людей старших возрастных групп рассмотрены в работах Э. Эриксона, П. Балтеса, Дж. Розена, Б. Ньюгартена, Д. Бромлея, Дж. Биррена, Э. Ф. Зеера, В. В. Болтенко, М. В. Ермолаевой, В. Д. Альперовича, В. А. Аверина. Особенности позднего этапа профессионализации и профессионального развития в контексте готовности к старению и удовлетворенности жизнью изучались Н. С. Глуханюк и Т. Б. Сергеевой [1]. Возрастная динамика мотивации трудовой деятельности освещена в исследованиях М. В. Прохоровой [12], П. Г. Давидова [13], Ж. В. Петровой [14], V. Büsch [15].

Профессиональное развитие в зависимости от психологических особенностей старшего возраста рассматривается по-разному: согласно одним концепциям, профессиональная деятельность прекращается с выходом на пенсию; в соответствии с другими поздняя зрелость рассматривается как возраст профессиональной активности и развития.

Теории психологического функционирования представителей старшего поколения могут быть объединены в общую структуру, которая согласовывает как количественные, так и качественные изменения психики пожилого человека [16].

Теория разобществления, или теория социального освобождения, была предложена Дж. Розеном и Б. Ньюгартенем в 1960 г. и дополнена Е. Каммингом и В. Генри в 1962 г. Согласно этой теории, у человека в поздней зрелости происходит смещение направленности с общества на самого себя. Эта обуславливает разрыв между личностью и обществом, ведет к уменьшению личностной энергии и ухудшению качества оставшихся социальных связей. Прекращение трудовой деятельности и связанные с этим снижение материального благополучия и социального статуса, а также потеря близких и друзей, уход из семьи взрослых детей нарушают динамический стереотип личности, меняют ее мировоззрение и поведение, ослабляют потребность в общении, приводят к замыканию на своем внутреннем мире [17].

Альтернативой теории разобществления является теория активности Хвигхарста и Маддокса, согласно которой люди, вступая в позднюю зрелость, сохраняют те же потребности и желания, что и люди среднего возраста, и сопротивляются исключению из жизни общества. А удовлетворение этих потребностей в старшем возрасте возможно только при сохранении активности или приобретении новых функций взамен утраченных [18].

Теория счастливой старости П. Балтеса основана на идее восполнения потерь позитивными процессами отбора, компенсации и оптимизации. Отбор, или волевое решение, должен быть реакцией на сопровождающие старение изменения. Компенсация направлена на определение новых целей, поиск способов и видов деятельности взамен утраченных. Исследователь рассматривает поздний возраст как гетерохронный процесс, в котором заложен скрытый ресурсный потенциал. На этом жизненном этапе кристаллизованный интеллект (индивидуальный опыт и общественные знания) обогащает мышление и может компенсировать возрастное ослабление флюидного интеллекта. Личность в поздней зрелости остается гибкой системой, обеспечивающей целостность и совладание с условиями жизни, что позволяет строить оптимистичные прогнозы относительно профессионального развития на этом этапе жизни [19].

Еще один взгляд на позднюю зрелость как возраст развития в соответствии с возрастными задачами предлагается в эпигенетической теории Э. Эриксона. Американский психолог рассматривает этот период как время подлинной зрелости, когда человек может во всей полноте оценить свой прошлый опыт и достижения, дать интегративную оценку всей прожитой жизни.

В работах Роберта Эшли представлена теория непрерывности, согласно которой взрослые сохраняют активность, привычки, убеждения, верова-

ния, предпочтения и взаимоотношения, свойственные им на более ранних этапах жизни. Ученый считает, что это само по себе является адаптивной стратегией для управления изменениями в физической, социальной и психологической сферах и жизненными событиями, связанными со старением. То есть, опираясь на социальные взаимоотношения и роли, люди старшего возраста принимают решение оставаться в профессии, имеющей для них высокую значимость, и продолжать повседневную активность, чтобы сохранить свою Я-концепцию и привычный образ жизни.

Теория модернизации рассматривает изменение социальной ситуации развития в поздней зрелости в историческом контексте. Модернизация – это процесс, который непосредственно отразился и на профессиональной сфере: с одной стороны, у возрастного специалиста остается возможность продолжать работать; с другой стороны, такие явления, как эйджизм, быстро меняющиеся условия труда, необходимость приобретения новых навыков, вынуждают людей выходить на пенсию [16].

Таким образом, можно выделить следующие основные теории: 1) разобществления, 2) активности, 3) непрерывности, 4) модернизации. При этом единой психологической концепции изменений в старшем возрасте не разработано, а существующие теории порой описывают процесс старения с противоположных позиций.

Профессиональное развитие в поздней зрелости определяется особенностями психологических процессов и изменениями основных мотивационно-потребностных, когнитивных, эмоционально-волевых, характерологических компонентов личности [20].

Наиболее значимой характеристикой в контексте профессиональной деятельности представляется мотивация, которая затрагивает потребностно-ценностную сферу личности, а значит, способна мобилизовать человека на преодоление негативных возрастных проявлений.

Мотивационные процессы: аспект возрастных изменений. Формирование субъективного возраста, который отрицательно связан с совершенствованием в профессии на поздних этапах профессионализации, обусловлено и мотивационными процессами [21].

Если начиная с 1950-х гг. считалось, что мотивация пожилых работников характеризуется лишь угасанием, то современные модели влияния возраста на трудовую мотивацию допускают, что это влияние может быть многоплановым: в то время как одни аспекты утрачивают значимость, другие остаются прежними или даже развиваются.

В старшем возрасте более значимыми становятся социальные мотивы и мотивы безопасности. Это может объясняться их связью с поддержанием положительного эмоционального состояния. Потребность в развитии с возрастом снижается, но в то же время у пожилых активизируются мотивы, сопряженные с достижениями, удовольствием от процесса труда и применения имеющихся навыков. Исследования С. StamoV-Roßnagel показывают, что не существует нормативного, биологически обусловленного снижения мотивации в связи со старением [22].

Мотивационные различия проявляются в том, что люди с разной степенью эффективности регулируют осуществление жизненных целей в

структуре возрастных возможностей и ограничений на протяжении жизни. Человек в поздней зрелости, будучи создателем собственного развития, способен в лучшую или худшую сторону менять направление возрастных процессов – биологического старения, течения заболеваний, социальных трансформаций [23].

Несмотря на то, что исследованию мотивационной структуры профессиональной деятельности и профессионального развития посвящено немало научных работ, особенности профессиональной мотивации сотрудников старшего возраста до сих пор остаются малоизученными [24].

С течением времени большие перемены происходят и в качестве жизни человека: становятся иными социальные условия, жизненная ситуация, состояние здоровья и отношение к изменениям, что оказывает непосредственное влияние на профессионализацию.

По определению ВОЗ, качество жизни представляет собой восприятие индивидами их существования в контексте культуры и систем ценностей, в которых они живут, и в соответствии с их собственными целями, ожиданиями, стандартами и заботами. В сфере здоровья качество жизни можно рассматривать как интегральную характеристику физического, психического и социального функционирования человека, основанную на его субъективном восприятии [25]. Это понятие включает в себя выраженный социально-психологический компонент, связанный у пожилых с субъективной оценкой удовлетворенности различными аспектами функционирования в обществе относительно уровня индивидуальных физических, духовных и социальных запросов с учетом протекающих процессов старения. Достижение определенного возраста является фактором столь значимым, что предыдущий медико-социальный статус перестает играть важную роль и люди попадают в категорию социально уязвимых слоев населения [26].

Таким образом, профессиональное развитие в позднем возрасте предполагает продолжение процесса социализации. Помимо собственно возрастных изменений это развитие определяется современной ситуацией на рынке труда – постоянными трансформациями, предпочтением работодателями молодых сотрудников, необходимостью приобретать новые навыки. Согласно результатам исследований, к эффективным способам адаптации возрастных профессионалов к меняющимся условиям труда можно отнести обучение, развитие новых навыков, ротацию внутри компании, мотивирование с учетом особенностей возраста, использование опыта и мудрости, вовлечение в наставничество.

Материалы и методы

Смыслообразующей установкой методологии исследования выступил субъектный подход, рассматривающий человека как активного субъекта труда, способного успешно и эффективно реализовывать различные виды профессиональной деятельности, таким образом обеспечивая достойный уровень жизни (К. А. Абульханова-Славская [27], О. А. Конопкин [28], А. К. Осницкий [29], С. Л. Рубинштейн [30]).

Изучение психологических особенностей профессионального развития в поздней зрелости проводилось в форме онлайн-опроса. Его участниками стали 77 профессионалов в возрасте от 50 до 74 лет, среди них 19 мужчин в возрасте от 50 до 67 лет (25% выборки) и 58 женщин в возрасте от 50 до 74 лет (75%). Всем респондентам были отправлены методики в электронном виде с помощью онлайн-сервиса [googleform.com](https://www.googleform.com).

Испытуемые имели различный образовательный уровень – от средне-специального и выше. Большинство опрошенных (77%) получили одно высшее образование, 14% – два и более высших образования, 1% – ученую степень. Сферы профессиональной деятельности респондентов распределились следующим образом: 48% были заняты в сфере образования, 21% – в банковской системе, 17 и 9% – в других гуманитарных и технических областях соответственно, 5% были представителями рабочих специальностей или предпринимателями.

В соответствии с занимаемой должностью опрошенных распределили по трем уровням: специалисты (41%), профессионалы (47%) и руководители (12%). Кроме того, использовалось разделение по показателям общего профессионального стажа (11–20 лет, 21–30 лет, более 30 лет) и стажа на последнем рабочем месте (1–5 лет, 6–10 лет, 11–20 лет, 21–30 лет, более 30 лет).

Для достижения цели эмпирического исследования и проверки гипотез были поставлены следующие задачи:

- подобрать методики для оценки профессионального развития специалистов в поздней зрелости и обосновать их выбор;
- провести эмпирическое исследование через онлайн-платформу, позволяющую охватить широкий круг сотрудников в возрасте от 50 лет;
- обработать полученные данные с помощью методов математической статистики и интерпретировать результаты.

Влияние внутренней и внешней мотивации профессиональной деятельности и качества жизни на профессиональное развитие в поздней зрелости определялось по следующим методикам.

Для оценки уровня внутренней и внешней мотивации применялся стандартизированный опросник К. Замфир в модификации А. А. Реана «Мотивация профессиональной деятельности», позволяющий диагностировать мотивацию профессиональной, в том числе педагогической, деятельности [31].

Показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) оценивались в баллах. Полученные значения шкал делились на 2, после чего высчитывался профиль участника, который мог принять вид: $ВМ > ВПМ > ВОМ$, $ВМ = ВПМ > ВОМ$ или $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Уровень качества жизни определялся с помощью «Краткого опросника ВОЗ для оценки качества жизни»¹. Эта методика включает оцениваемые в баллах показатели: состояние физического здоровья, психологическое здоровье, социальное качество жизни и окружающая среда.

¹ Краткий опросник ВОЗ для оценки качества жизни (WHOQOL-BREF) [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.who.int/substance_abuse/research_tools/whoqolbref/ru/ (дата обращения: 04.04.2020).

Параметры профессионального развития (отношение к наставничеству, причины продолжения профессиональной деятельности, удовлетворенность работой, трудности и способы их преодоления, оценка профессиональной деятельности, личные и профессиональные перспективы) характеризовались при помощи анкеты «Профессиональное развитие в поздней зрелости» – нашего варианта «Анкеты работающего пенсионера» Н. С. Глуханюк и Т. Б. Сергеевой [1], в котором открытые вопросы были переведены в вопросы закрытого типа. Эти параметры оценивались респондентами как в количественных, так и в качественных показателях.

Для статистического анализа полученных данных использовались критерий Манна – Уитни (U) и критерий Спирмена (rs), а также факторный анализ по методу максимального правдоподобия. Данные обрабатывались в статистической программе Statistica 13.

Результаты исследования

Значение показателей мотивации профессиональной деятельности в зависимости от возраста. В соответствии с используемой нами классификацией поздней зрелости Э. Ф. Зеера выборка была разделена на две возрастные группы: 50–60 лет ($n = 26$) и 61–75 лет ($n = 25$) [10]. Результаты сравнения этих групп представлены в табл. 1.

Таблица 1

Сравнение исследуемых параметров мотивации профессиональной деятельности по возрастным группам

Table 1

Comparison of the studied parameters of the method “Motivation of Professional Activity” by age groups

Шкала	Возраст		$U_{\text{эмп.}}$	p-value
	50–60 лет	старше 60 лет		
Стабильность	3,32	4,16	194,00*	0,02
Условия труда	2,76	3,68	164,50*	0,004

Примечания. Здесь и далее $U_{\text{эмп.}}$ – статистика U-критерия Манна – Уитни; p-value – уровень значимости; в качестве единиц измерения использованы баллы; * – $p \leq 0,05$.

Сравнительный анализ показал, что во втором периоде поздней зрелости (60–75 лет) мотивы стабильности и условий работы становятся более значимыми, чем в возрасте 50–60 лет. Эти данные подтверждают и другие исследователи, установившие, что стабильность, уверенность в завтрашнем дне является важным фактором продолжения трудовой деятельности после пенсии [1; 32], а потребность в хороших условиях работы положительно связана с возрастом [15].

Значение показателей качества жизни в зависимости от профессионального стажа. Также было проведено сравнение показателей качества

жизни в зависимости от величины стажа (табл. 2). В первой группе испытуемых трудовой стаж составлял 21–30 лет ($n = 27$), во второй – более 30 лет ($n = 36$). 14 человек с меньшим профессиональным стажем не попали в группы сравнения, поскольку их количество не позволило сформировать еще одну группу.

Таблица 2

Сравнение показателей качества жизни в зависимости
от стажа респондентов

Table 2

Comparison of the studied parameters by the experience
of the respondents

Шкала	Стаж		$U_{\text{эмп.}}$	p-value
	21–30 лет	более 30 лет		
Физическое здоровье	53,33	60,25	299,00**	0,01
Психологическое здоровье	57,93	63,86	305,50**	0,01
Социальное благополучие	63,04	70,83	343,00*	0,05
Окружающая среда	46,07	52,92	310,00**	0,01

Примечание. Здесь и далее: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Согласно полученным данным, общий стаж работы связан со всеми четырьмя доменами качества жизни по краткому опроснику ВОЗ: респонденты со стажем более 30 лет значимо выше остальных испытуемых ($p \leq 0,01$) оценивают свой уровень физического и психологического здоровья, социального благополучия и окружающей среды. Полученные результаты соотносятся с идеями представителей деятельностной психологии (А. А. Леонтьева [33], Л. С. Выготского [34], С. Л. Рубинштейна [30]), которые считали трудовую деятельность основным средством развития психики и становления личности человека, залогом успешного социального взаимодействия.

Взаимосвязи показателей возраста и профессионального стажа, качества жизни, мотивации профессиональной деятельности с профессиональным развитием. Для изучения взаимосвязей между возрастом, стажем испытуемых и особенностями их профессионализации был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена на общей выборке ($n = 77$). Результаты представлены в табл. 3–5.

Таблица 3

Связь возраста и стажа с профессионализацией

Table 3

Relationship between biographical characteristics and professionalisation

Шкала	Возраст	Стаж общий	Стаж на данном рабочем месте
Шансы на рынке труда	-0,33**	0,15	0,16
Официальные награды	-0,25*	-0,29*	0,05
Высокая квалификация	0,21	0,21	0,29*
Отсутствие внимания со стороны руководства	-0,37**	-0,01	0,01
Преодоление трудностей	-0,31**	-0,19	-0,15

Согласно полученным данным, с возрастом люди склонны ниже оценивать свои шансы на рынке труда (-0,33), меньше беспокоиться об отсутствии внимания со стороны руководства (-0,37) и хуже справляться с трудностями на работе (-0,31). С увеличением возраста и стажа сотрудник считает все менее значимым оценивание результатов своей деятельности по официальным наградам (-0,29), что говорит о повышении важности самооценки труда по сравнению с внешними заслугами [19]. Чем дольше зрелый человек проработал на одном рабочем месте, тем более важным профессиональным качеством он считает высокую квалификацию (0,29).

Таблица 4

Связь качества жизни с профессиональным развитием

Table 4

Relationship between quality of life and professional development

Шкала	Оценка качества жизни	Оценка здоровья	Физическое благополучие	Психологическое благополучие	Социальные отношения	Окружающая среда
Отношение к изменениям на рынке труда	-0,17	-0,13	-0,03	-0,15	0,27*	0,31**
Большой объем работы	-0,01	-0,22	-0,22	-0,14	-0,37**	-0,31**
Отсутствие внимания со стороны руководства	-0,27*	-0,08	-0,06	-0,10	-0,09	-0,34**
Ухудшение памяти	-0,07	0,17	-0,05	-0,16	-0,16	-0,33**
Отсутствие трудностей на работе	-0,04	0,04	0,25*	0,18	0,08	0,36**
Обсуждение проблем с начальством	-0,09	0,04	0,23*	0,11	0,26*	0,33**

Согласно результатам корреляционного анализа связи качества жизни с характеристиками профессионального развития, наиболее значимым ($p \leq 0,01$) доменом качества жизни является окружающая среда. Ее оценка показала положительную связь со шкалами отношения к изменениям (0,31), отсутствия трудностей на работе (0,36) и обсуждения проблем с начальством (0,33) и отрицательную связь с трудностями выполнения большого объема работы (-0,31), невниманием руководства (-0,34) и забывчивостью (-0,33). Другим значимым фактором оказались социальные отношения: социально благополучные люди испытывают меньше затруднений при выполнении больших объемов работы (-0,37).

Психологическое и физическое здоровье меньше связано с профессиональным развитием в поздней зрелости, чем психологическое восприятие окружающей среды и социальное благополучие. Об этом свидетельствует тот факт, что окружающая среда имеет наибольшее количество корреляционных связей в сравнении с другими сферами качества жизни.

Таблица 5

Связь внутренней и внешней мотивации профессиональной деятельности с профессиональным развитием

Table 5

Relationship between motivation and professional development

Шкала	ВМ	ВПМ	ВОМ
Взаимодействие с молодежью	0,24*	0,32**	-0,32**
Желание быть наставником	0,27*	-0,24*	-0,17
Потребность передавать опыт и навыки молодым	0,37**	0,17	0,05
Ответственность за чужой результат	0,10	0,17	0,33**
Обратное наставничество	0,31**	0,16	-0,06
Выполнение требуемого объема работы	-0,05	0,08	-0,31**
Оценка результатов собственного труда	0,34**	0,05	0,00
Обсуждение с начальством	0,00	0,33**	0,15
Положительное влияние опыта	-0,11	0,06	0,25*

Исследование связи мотивации с особенностями профессионального развития в поздней зрелости показывает наиболее значимую ($p \leq 0,01$) положительную связь внутренней мотивации (0,24) и отрицательную связь

внешней (как положительной (0,32), так и отрицательной (-0,32)) мотивации с умением взаимодействовать с молодыми коллегами. Значительную потребность в передаче опыта (0,37), желание быть наставниками (0,27) и учиться у молодых (0,31) испытывают профессионалы с высоким уровнем мотивации. Специалисты, мотивированные в основном отрицательно, чаще склонны считать недостатком функции наставника дополнительную ответственность (0,33). Мотивационные показатели также связаны с оценкой профессиональной деятельности: респонденты с преобладанием внутренней мотивации выше оценивают результаты своего труда (0,34), внешней положительной мотивации – чаще обсуждают проблемы с начальством (0,33), отрицательной – оценивают результаты труда по выполнению объема работы (-0,31). Также профессионалам с благоприятным мотивационным профилем опыт чаще помогает справляться с трудностями на работе (0,25).

Результаты факторного анализа. Для выделения наиболее значимых характеристик профессионального развития в зрелом возрасте был проведен факторный анализ по всем блокам анкеты «Профессиональное развитие в поздней зрелости».

В соответствии с критерием каменистой осыпи для каждого блока было выделено по 4 фактора. Обработка эмпирических данных осуществлялась при помощи метода максимального правдоподобия с использованием Varimax-вращения (Varimax normalized). Результаты факторного анализа представлены в табл. 6–8.

Таблица 6
Факторная структура психологической готовности к наставничеству

Table 6
Factorial structure of psychological readiness for mentoring

Шкала	Факторы готовности к наставничеству			
	1. Потребность в наставничестве	2. Выгоды наставничества	3. Влияние на основную работу	4. Минусы наставничества
1	2	3	4	5
Взаимодействие с молодежью	-0,29	-0,48	-0,29	-0,04
Потребность передавать опыт и навыки молодым	-0,85	-0,12	-0,03	-0,18
Желание быть наставником	-0,81	0,00	-0,10	-0,26
+ Дополнительное вознаграждение	0,08	0,21	-0,10	0,33
+ Возможность передать свой опыт и знания молодым	-0,45	-0,12	-0,54	0,09
+ Возможность почувствовать себя нужным и востребованным	-0,12	0,76	-0,05	0,21

1	2	3	4	5
+ Повышение авторитета среди коллег	-0,47	0,09	0,60	0,23
+ Уважение и благодарность со стороны руководства	0,02	0,71	0,02	-0,07
- Дополнительная нагрузка	-0,04	0,28	-0,13	0,73
- Ответственность за чужой результат	0,13	-0,13	0,06	0,57
- Отвлечение от основной работы	0,03	-0,07	0,80	-0,08
- Сложность роли наставника	0,12	-0,16	0,13	0,67
Отсутствие какой-либо личной выгоды	0,24	0,53	0,06	0,00
Обратное наставничество	0,16	-0,54	0,37	0,12
Общая дисперсия	2,03	2,08	1,59	1,65
Доля общей дисперсии.	0,15	0,15	0,11	0,12

Примечание. Знаком «+» отмечены положительные стороны наставничества; «-» – его отрицательные стороны.

Рассмотрим выявленные факторы.

1. Потребность в наставничестве. Этот фактор имеет 18% общей дисперсии, в него вошли две переменные: «Потребность передавать опыт и навыки молодым» (-0,85) и «Желание быть наставником» (-0,81). Эти показатели отражают стремление передавать свой опыт и знания молодым, что связано с ведущей деятельностью этого периода – структуризацией и передачей профессиональных наработок [35].

2. Выгоды наставничества (14% общей дисперсии). На одном полюсе этого фактора находятся переменные «Возможность почувствовать себя нужным и востребованным» (0,76), «Уважение и благодарность со стороны руководства» (0,71), «Отсутствие какой-либо личной выгоды» (0,53), на другом – «Обратное наставничество» (-0,54) и «Взаимодействие с молодежью» (-0,48). Данный фактор позволяет рассмотреть наставничество не только как аспект взаимодействия с молодежью, но и как возможность удовлетворить свои личные потребности в социальном признании, получить благодарность руководителей. Наряду с этим помощь младшим коллегам может пониматься и как лично незначимая, не подразумевающая какой-либо выгоды обязанность.

3. Влияние наставничества на основную работу (10% общей дисперсии). На полюсах данного фактора находятся переменные «Отвлечение от основной работы» (0,80), «Повышение авторитета среди коллег» (0,60) и «Возможность передать свой опыт и знания молодым» (-0,54). Они отражают, что, с одной стороны, наставничество — это возможность передать свой опыт и знания молодежи, с другой – обязанность, отвлекающая от профессиональной деятельности, но позволяющая поднять авторитет в рабочем коллективе.

4. Минусы наставничества (10% общей дисперсии). Фактор включает следующие переменные: «Дополнительная нагрузка» (0,73), «Сложность роли наставника» (0,67), «Ответственность за чужой результат» (0,57) и «Дополни-

тельное вознаграждение» (0,33). В данном случае выделяются минусы наставничества, препятствующие его проявлению, – дополнительная нагрузка и ответственность, а также сложность рассматриваемой роли. Кроме того, отражены ожидания, что эти минусы будут компенсироваться дополнительным вознаграждением.

Таблица 7

Факторная структура оценки профессионального развития

Table 7

Factor structure for assessment of professional development

Шкала		Факторы оценки профессионального развития			
		1. Социальный аспект	2. Профессиональный аспект	3. Продолжение трудовой деятельности	4. Востребованность на рынке труда
1		2	3	4	5
Шансы на рынке труда		0,07	0,19	-0,27	0,69
Отношение к изменениям на рынке труда		-0,02	0,59	-0,19	0,17
Удовлетворенность должностью		0,03	-0,27	-0,71	-0,08
Оценка	Трудовой стаж как оценка трудовой деятельности	-0,20	0,46	0,48	-0,10
	Официальные награды	0,06	-0,21	0,03	0,56
	Соответствие профессиональным стандартам	0,03	0,47	0,13	0,04
	Выполнение требуемого объема работы	0,52	0,20	-0,14	-0,18
Оценка руководителя		0,74	0,06	-0,02	0,26
Оценка коллег		0,72	-0,08	0,03	0,14
Оценка результатов труда		0,26	0,49	-0,21	-0,29
Качество	Высокая квалификация	0,03	0,68	0,11	0,02
	Добросовестное отношение к работе	0,71	-0,01	0,09	0,01
	Ответственность	0,36	0,46	-0,01	0,48
	Умение устанавливать профессиональный диалог	0,05	0,13	0,15	0,55
	Трудовой стаж как профессионально важное качество	0,16	-0,06	0,57	-0,27
Срок выхода на пенсию		0,04	0,15	-0,63	-0,19
Общая дисперсия		2,12	1,95	1,70	1,69
Доля общей дисперсии		0,13	0,12	0,11	0,11

Примечания. Оценка – оценка трудовой деятельности; качество – самооценка качеств трудовой деятельности.

Факторный анализ по блоку «Оценка профессионального развития» позволил выделить четыре фактора оценки трудовой деятельности.

1. Социальный аспект (16% общей дисперсии). В этот фактор вошли следующие переменные: «Оценка руководителя» (0,74), «Оценка коллег» (0,72), «Добросовестное отношение к работе» (0,71), «Выполнение требуемого объема работы» (0,52). Таким образом, социальный аспект профессиональной деятельности в поздней зрелости выражается в добросовестном выполнении своих обязанностей, опоре на внешнее одобрение результатов своей работы.

2. Профессиональный аспект (12% общей дисперсии). В состав этого фактора вошли переменные «Высокая квалификация» (0,68), «Отношение к изменениям на рынке труда» (0,59), «Оценка результатов собственного труда» (0,49), «Соответствие профессиональным стандартам» (0,47). Фактор описывает профессиональную составляющую трудовой самооценки в поздней зрелости. Положительное отношение к изменениям на рынке труда и высокая оценка результатов своей работы отличают специалистов с высоким уровнем профессионализма.

3. Продолжение трудовой деятельности (10% общей дисперсии). Фактор является биполярным. На одном его полюсе находятся переменные «Трудовой стаж как профессионально важное качество» (0,57) и «Трудовой стаж как оценка трудовой деятельности» (0,48), на противоположном – «Удовлетворенность должностью» (-0,71) и «Срок выхода на пенсию» (-0,63). Данный фактор объединяет удовлетворенность занимаемой должностью с откладыванием срока выхода на пенсию, что противопоставляется трудовому стажу.

4. Востребованность на рынке труда (общая дисперсия 9%). Этот фактор объединил шкалы «Шансы на рынке труда» (0,69), «Официальные награды» (0,56), «Умение устанавливать профессиональный диалог» (0,55), «Ответственность» (0,48). Он отражает восприятие востребованности на рынке труда в зависимости от профессиональных качеств: ответственности и умения вести профессиональный диалог, а также официального признания трудовых заслуг.

Таблица 8

Факторная структура оценки трудностей профессиональной деятельности

Table 8

Factor structure for assessment of the difficulties of professional activity

Шкала		Факторы оценки трудностей профессионального развития			
		1. Возрастные изменения	2. Влияние опыта	3. Психологические трудности	4. Когнитивные изменения
1	2	3	4	5	6
Трудности	Большой объем профессиональных обязанностей	-0,02	-0,13	0,74	0,03
	Рабочие процессы	0,25	0,52	-0,22	0,20

1	2	3	4	5	6
Трудности	Непрофессионализм других работников	-0,01	0,72	-0,23	0,22
	Собственные ошибки	-0,09	0,17	-0,27	-0,52
	Трудности адаптации к новому	0,10	-0,33	-0,14	0,08
	Отсутствие внимания со стороны руководства	0,32	0,50	0,07	-0,21
Препятствия	Проблемы со здоровьем	0,45	0,10	0,15	0,22
	Плохое настроение	0,27	0,11	-0,34	-0,14
	Медленное мышление	0,03	-0,11	0,13	-0,73
	Ухудшение памяти	0,09	0,32	0,03	-0,57
	Повышенная утомляемость	0,62	0,02	0,17	0,10
	Снижение остроты зрения, слуха	0,12	0,15	0,66	0,07
Способ	Отсутствие трудностей	-0,74	-0,04	-0,22	0,27
	Помощь коллег	-0,33	-0,17	0,12	-0,06
	Самостоятельное исправление недостатков работы	0,05	0,62	0,16	-0,23
	Обсуждение проблем с начальством	-0,19	-0,17	-0,64	0,21
Оценка преодоления трудностей		-0,56	0,30	0,23	0,14
Помощь опыта в решении проблем		0,10	0,37	0,03	0,47
Отрицательное влияние опыта на преодоление трудностей		0,49	-0,49	-0,02	-0,01
Общая дисперсия		2,11	2,26	1,92	1,76
Доля общей дисперсии		0,11	0,12	0,10	0,09

Примечания. Трудности – трудности профессиональной деятельности; препятствия – препятствия профессионального развития; способ – способ совладания с трудностями.

Факторный анализ по блоку «Трудности профессиональной деятельности» выявил 4 фактора.

1. Возрастные изменения (13% общей дисперсии). На одном полюсе этого фактора находятся переменные «Повышенная утомляемость» (0,62) и «Проблемы со здоровьем» (0,45), на противоположном – «Отсутствие трудностей» (-0,74), «Оценка преодоления трудностей» (-0,56) «Помощь коллег» (-0,33). Таким образом, возрастные психофизиологические изменения приводят к возникновению трудностей и проблем их преодоления. Конструктивным выходом из этой ситуации признается помощь коллег.

2. Влияние опыта (11% общей дисперсии). К одному полюсу этого фактора относятся переменные «Непрофессионализм других работников» (0,72), «Самостоятельное исправление недостатков работы» (0,62), «Неорганизованность рабочего процесса» (0,52), «Отсутствие внимания со стороны руководства» (0,50), «Помощь опыта в решении проблем» (0,37), к противоположному – «Отрицательное влияние опыта на преодоление трудностей» (-0,49) и «Трудности адаптации к новому» (-0,33). Данный фактор описывает преимущества опыта в преодолении трудностей и показывает, что, с одной стороны, самостоятельное исправление профессионалом недостатков работы является ответом на непрофессионализм других, неорганизованность рабочего процесса и отсутствие внимания со стороны руководства, с другой стороны – что если опыт мешает справляться с проблемами, возникают и адаптационные затруднения.

3. Психософизиологические трудности (9% общей дисперсии). На одном полюсе этого фактора оказались переменные «Большой объем профессиональных обязанностей» (0,74) и «Снижение остроты зрения, слуха» (0,66), на втором – «Обсуждение проблем с начальством» (-0,64) и «Плохое настроение» (-0,34). Данный фактор говорит как о возникновении проблем с сенсорной сферой при выполнении больших объемов работы, так и об опыте коммуникаций с начальством, ухудшающем настроение.

4. Когнитивные изменения (9% общей дисперсии). Этот фактор объединяет переменные «Медленное мышление» (-0,73), «Ухудшение памяти» (-0,57) и «Собственные ошибки в работе» (-0,52). Он описывает когнитивные изменения мышления и памяти, обуславливающие появление ошибок в деятельности.

Обсуждение результатов

Согласно полученным нами результатам, важными мотивами для работников поздней зрелости являются стабильность и условия труда. Это согласуется с исследованием Т. М. Смирновой, в котором мотивационную сферу составили экономический интерес; стремление быть востребованным; желание работать в коллективе; моральное удовлетворение от работы; сохранение социального статуса [36].

Установлено также позитивное влияние профессионального стажа на качество жизни возрастных сотрудников. Эти данные противоречат выводам Е. Ю. Шкатовой и соавторов о негативной связи указанных параметров. Такое несоответствие может объясняться спецификой деятельности респондентов (врачей-терапевтов и стоматологов) и условиями их труда. Предположительно, в монопрофессиональной группе с большой вероятностью профессионального выгорания стаж профессиональной деятельности снижает субъективное восприятие качества жизни [37]. Схожими причинами могло быть вызвано установленное Т. А. Новиковым и его коллегами негативное воздействие стажа механизаторов сельского хозяйства на их физическое и ролевое функционирование [38].

Посредством корреляционного анализа мы обнаружили зависимость качества жизни в поздней зрелости от состояния окружающей среды, что

соотносится с пониманием А. И. Мелехиным окружающей среды как одного из ключевых факторов влияния на качество жизни представителей старшего поколения [39]. В исследовании П. Б. Косинского и соавторов приведены эмпирические данные о воздействии этого фактора на жизненное благополучие жителей Кемеровской области [40].

Кроме того, установлено влияние внутренней мотивации на профессиональное развитие, которое проявляется в оценке специалистами результатов своего труда и позитивном восприятии разрешения трудностей. Это заключение не совпадает с полученными Ф. Г. Эфендиевым и К. В. Решетниковой данными, согласно которым ведущим мотивом деятельности преподавателя вуза выступает материальное вознаграждение [41]. Однако исследование на выборке менеджеров показало схожие с нашими результаты. Менеджеров с внутренней мотивацией профессиональной деятельности характеризуют как добросовестных, настойчивых, уравновешенных, соблюдающих моральные стандарты и правила, обладающих деловой направленностью, практических, эмоционально сдержанных, свободомыслящих, независимых [42].

В результате факторного анализа нами были выявлены характеристики готовности к наставничеству у работников поздней зрелости: потребность, выгода, влияние на работу и минусы этой деятельности. Полученные сведения представляют интерес, поскольку влияние фактора наставничества на профессиональное развитие в позднем возрасте практически не устанавливалось. Имеющиеся работы посвящены лишь роли наставника в образовании [43] и наставничеству как фактору профессиональной мобильности [44].

Оценка трудовой деятельности участниками нашего исследования зависит от социальных и профессиональных аспектов, продолжения трудовой деятельности, востребованности на рынке труда. Похожие результаты обсуждаются в публикации М. В. Ермолаевой о влиянии самооценки на самоопределение субъекта деятельности [45]. Также встречаются научные изыскания, рассматривающие самооценку как оценочную характеристику самого себя [46]. В нашем исследовании самооценка рассматривается как категория оценки профессионального процесса работником старшего возраста.

Возрастные и когнитивные изменения, опыт, психофизиологические трудности трудовой деятельности в поздней зрелости отражают естественные проявления возрастных процессов и согласуются с исследованиями в области возрастной психологии [7, 10].

В целом изучение особенностей профессионального развития в поздней зрелости показывает их обусловленность психофизиологическими характеристиками (L. Claudon [47], P. Bohle [48], M. Sanders [49]), влиянием окружающей среды (А. И. Мелёхин [39], П. Д. Косинский, Н. С. Бондарев, Г. С. Бондарева [40]), внутренней мотивацией к продолжению профессиональной деятельности (А. Г. Эфендиев, К. В. Решетникова [41], Д. Г. Гадеева [42]) и востребованностью в профессиональном сообществе (Е. В. Игнатьева, Ю. В. Рябкова [43], А. М. Дубровин [44]).

Полученные в ходе проведенного нами исследования результаты позволяют сделать вывод о поздней зрелости как возрасте развития, содержащем необходимые психологические ресурсы для преодоления возрастных изменений. К похожим выводам ранее пришли J. Heckhausen, C. Wrosch, R. Schulz, изучавшие мотивацию в зрелом и позднем возрасте и показавшие, что личность, выступая субъектом собственного развития, может управлять такими процессами, как биологическое старение, течение болезни, социальные трансформации [23]. Стимулами личностного развития могут выступать индивидуальные цели и личная эффективность как ключевые детерминанты трудовой мотивации [50].

Заключение

В исследовании подтвердились все выдвинутые гипотезы: о позитивном влиянии профессионального стажа на качество жизни в период поздней зрелости, наибольшем влиянии окружающей среды на качество жизни в этот период, а также о положительной связи внутренней мотивации с профессиональным развитием.

Уровень внутренней и внешней мотивации профессионалов старшего возраста оказался связан с психологической готовностью к наставничеству, а качество их жизни – со способностью преодолевать возникающие на рабочем месте трудности.

Среди параметров качества жизни наиболее разнообразные и достоверные связи с профессионализацией участников исследования показывает психологическое восприятие окружающей среды. Взрослые люди, считающие свою среду проживания благополучной, позитивнее остальных респондентов воспринимают изменения рынка труда, испытывают меньше трудностей на работе, а при возникновении таковых чаще обсуждают их с начальством. Они реже отмечают проблемы выполнения большого объема работы, невнимание со стороны руководства и забывчивость. По-видимому, благоприятные условия жизни, доступность услуг, обеспеченность всем необходимым приобретают важное значение для профессионализации в поздней зрелости.

Мотивация возрастных профессионалов также оказалась разносторонне связана с параметрами профессионального развития. Так, специалисты с высоким уровнем внутренней мотивации психологически более подготовлены к роли наставника и полагают, что они и сами могли бы перенимать опыт молодых коллег. Не менее значимую положительную связь с готовностью быть наставником и учиться у молодежи показывает и мотив общения в рабочем коллективе. Однако преобладание внешних мотивационных установок приводит к нежеланию становиться наставником; в частности, людей с выраженной отрицательной мотивацией отталкивает свойственная этой роли ответственность. Таким образом, мотивационными предпосылками психологической готовности к наставничеству могут выступать высокий уровень внутренней мотивации профессионала, его стремление к самореализации в профессии и выраженная потребность в общении. Тенденция

к избеганию критики и наказаний, напротив, становится сдерживающим фактором в передаче опыта молодым.

Внутренняя мотивация оказалась положительно связана и с оценкой профессионалами результатов своего труда, а преобладание позитивного мотивационного профиля – с положительным оцениванием роли приобретенного опыта в преодолении трудностей на работе. При этом специалисты с высокой отрицательной мотивацией чаще считают его скорее помехой в решении рабочих проблем. Полученные результаты позволяют рассматривать опыт как ресурс поздней зрелости, доступ к которому определяется мотивацией человека. По-видимому, профессионалы, ориентированные на самореализацию и процесс труда, могут творчески применять наработки прошлых лет для решения профессиональных задач. Эта способность значительно ниже или отсутствует у тех, кто стремится прежде всего избежать критики и наказаний, что может приводить к формированию у них ригидности, устареванию знаний и навыков, превращению их в ненужный багаж.

Были обнаружены связанные с возрастом изменения трудовой мотивации: для профессионалов второго периода поздней зрелости стабильность и комфортные условия труда оказались важнее, чем для их более молодых коллег. Выяснилось также, что чем больше трудовой стаж, тем выше специалисты оценивают свой уровень качества жизни по четырем доменам: физическое здоровье, психологическое здоровье, социальное благополучие и окружающая среда. Эта закономерность позволяет предположить, что длительная трудовая деятельность благоприятно сказывается на качестве жизни.

В результате факторного анализа были установлены факторы профессионального развития в поздней зрелости. В структуре психологической готовности к наставничеству ими оказались «Потребность в наставничестве», «Выгоды наставничества», «Влияние наставничества на основную работу», «Минусы наставничества». Самооценка трудовой деятельности в позднем возрасте включает следующие компоненты: «Социальный аспект», «Профессиональный аспект», «Продолжение трудовой деятельности», «Востребованность на рынке труда». Трудности в профессиональной деятельности в поздней зрелости можно рассматривать как совокупность следующих факторов: «Возрастные изменения», «Когнитивные изменения», «Психофизиологические трудности», «Влияние опыта».

Полученные данные позволяют дать разностороннее описание профессионального развития в поздней зрелости, представляющее интерес как для психологической науки, так и для практики.

Ограничения проведенного исследования связаны с небольшой численностью выборки (77 человек), ее неоднородностью по половому признаку (3/4 опрошенных – женщины), преобладанием профессионалов начального этапа поздней зрелости (50–60 лет), а также доминированием работников сферы образования (а значит, влиянием ее специфики на результаты) и в целом представителей профессий гуманитарного профиля. Таким образом, типичный участник опроса – женщина, профессионал из гуманитарной сферы на первом этапе поздней зрелости. Хотя полученные результаты дают широкое представление об особенностях данной группы, они не могут быть распространены на всю совокупность возрастных работников.

Перспективным направлением дальнейшей работы является реализация подобного дизайна исследования в группах другой профессиональной направленности (технической, экономической и т. д.), сбалансированных по полу и возрасту, для получения более репрезентативных результатов. Кроме того, планируются создание рекомендаций по организации рабочего процесса представителей старшего поколения с учетом особенностей их возраста и разработка методологических принципов выполнения этими сотрудниками функций наставничества в отношении молодых коллег.

Список использованных источников

1. Глуханюк Н. С., Сергеева Т.Б. Психология позднего возраста: результаты исследований. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2007. 126 с.
2. Van Vianen A. E. M., Dalhoeven B. A. G. W., De Pater I. E. Aging and training and development willingness: Employee and supervisor mindsets // *Journal of Organizational Behavior*. 2011. № 2 (32). P. 226–247.
3. Исмаилова Ф. С. Стратегии принятия решения в условиях снижения конкурентоспособности профессионалов старшего возраста // *Известия Уральского федерального университета. Сер. 3: Общественные науки*. 2016. № 3 (155). С. 100–105.
4. Beatrice I. J. M. Van Der Heijden, Rene Schalk, Marc J. P. M. Van Veldhoven. Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement // *Career Development International*. 2008. № 2 (13). P. 85–94.
5. Glover I., Branine M. Ageism in work and employment. Farnham: Ashgate Publishing, 2007. 400 p.
6. Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Профессиональное образование для людей «серебряного возраста» // *Образование и наука*. 2019. № 10 (21). С. 59–88. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-59-88
7. Ермолаева М. В. Психология зрелого и позднего возрастов в вопросах и ответах: учебное пособие. Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. 280 с.
8. Ильин Е. П. Психология взрослости: учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2012. 544 с.
9. Ермолаева М. В. Субъектный подход в психологии развития взрослого человека (вопросы и ответы): учебное пособие. Москва: Издательство Московского психолого-социального института, 2006. 200 с.
10. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология взрослости: учебное пособие. Воронеж: МОДЭК, 2011. 208 с.
11. Касьянова Т. И., Воронина А. И., Резер Т. М. Образовательный потенциал российских граждан пожилого возраста // *Образование и наука*. 2020. № 2 (22). С. 120–141. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-120-141
12. Прохорова М. В. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология*. 2015. № 3 (8). С. 57–63.

13. Давидов П. Г. Возрастные аспекты мотивации работников госсектора Израиля // Вопросы экономической теории. Макроэкономика. 2016. № 6. С. 73–75.
14. Петрова Ж. В. Особенности мотивации при продолжении профессиональной деятельности сотрудников третьего возраста: гендерный аспект // Среднерусский вестник общественных наук. 2010. № 2. С. 75–79.
15. Büsch V., Dittrich D., Lieberum U. Determinants of Work Motivation and Work Ability among Older Workers and Implications for the Desire for Continued Employment // Comparative Population Studies. 2010. № 4 (35). P. 931–958.
16. Краснова О. В. Социальная психология старения: учебное пособие. Москва: Академия, 2002. 288 с.
17. Александрова М. Д. Проблемы социальной и психологической геронтологии. Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1974. 136 с.
18. Кувшинова О. А. Геронтологические теории активности человека в пожилом возрасте // Вестник Оренбургского государственного университета. 2003. № 4. С. 168–172.
19. Schroots J. F. Theoretical Developments in the Psychology of Aging // The Gerontologist. 1996. № 6 (36). P. 742–748.
20. Вербицкий А. А. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://psychology_pedagogy.academic.ru (дата обращения: 04.04.2020)
21. Nagy N., Johnston C. S., Hirschi A. Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2019. № 3 (28). P. 373–383.
22. Stamoov-Roßnagel C. Work Motivation and Aging. Pachana: Springer, 2015. 2550 p.
23. Heckhausen J., Wrosch C., Schulz R. Agency and motivation in adulthood and old age // Annual Review of Psychology. 2019. Vol. 70. P. 191–217.
24. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 512 с.
25. Dziechciaż M. Biological psychological and social determinants of old age: Bio-psycho-social aspects of human aging // Annals of Agricultural and Environmental Medicine. 2014. № 4 (21). P. 835–838.
26. Сурмач М. Ю. Применение краткого опросника ВОЗ (WHOQOL-BREF) для оценки качества жизни пожилых людей // Актуальные проблемы медицины: материалы ежегодной итоговой научно-практической конференции. Гродно, 2018. С. 729–732.
27. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. Москва: Наука, 1980. 336 с.
28. Конопкин О. А. Осознанная саморегуляция как критерий субъектности // Вопросы психологии. 2008. № 3. С. 22–34.
29. Осницкий А. К. Проблемы исследования субъектной активности // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 5–19.

30. Рубинштейн С. А. Бытие и сознание. Санкт-Петербург: Питер, 2016. 288 с.
31. Реан А. А. Психология личности. Санкт-Петербург: Питер, 2013. 288 с.
32. Heisler W. Retaining and engaging older workers: A solution to worker shortages in the U.S. // Business Horizons. 2018. Vol. 61. P. 421–430.
33. Леонтьев А. Н. и др. Деятельность. Сознание. Личность. Москва: Смысл, 2005. 431 с.
34. Выготский Л. С. Собрание сочинений. Москва: Directmedia, 2013. 1095 с.
35. Аверин В. А. Психология среднего возраста, старения, смерти. Москва: ОЛМА-пресс, 2003. 384 с.
36. Смирнова Т. В. Работа в пенсионном возрасте: мотивы, факторы влияния, результаты // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2015. № 2 (56). С. 128–131.
37. Шкатова Е. Ю. и др. Сравнительная оценка показателей качества жизни терапевтов стоматологической и участковой службы // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 5. С. 207207.
38. Новикова Т. А. и др. Качество жизни механизаторов сельского хозяйства // Acta Biomedica Scientifica. 2013. № 3-2 (91). С. 109–112.
39. Мелёхин А. И. Качество жизни в пожилом и старческом возрасте: проблемные вопросы // Современная зарубежная психология. 2016. № 1 (5). С. 53–63.
40. Косинский П. Д., Бондарев Н. С., Бондарева Г. С. Качество среды обитания и ее влияние на качество жизни населения региона // Фундаментальные исследования. 2017. № 8-1. С. 180–184.
41. Эфендиев А. Г., Решетникова К. В. Профессиональная деятельность преподавателей российских вузов: проблемы и основные тенденции // Вопросы образования. 2008. №. 1. С. 87–119.
42. Гадеева Д. Г. Исследование саморегуляции менеджеров с внутренней и внешней мотивацией профессиональной деятельности // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2014. № 5. С. 43–48.
43. Игнатьева Е. В., Рябкова Ю. В. Менторинг и наставничество: сравнительный анализ понятийного поля // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 62-3. С. 102–104.
44. Дубровин А. М. Трудовая мобильность работников старшей возрастной группы // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике, 19 апреля 2019 г. Омск: Омский государственный технический университет, 2019. С. 35–40.
45. Ермолаева М. В. Старость своя и чужая (от поиска Я к самооценке Я и оценке Я старого человека) // Мир психологии. 2016. № 3. С. 181–189.
46. Сергиенко М. И., Конарева И. Н. Особенности самооценки и уровня притязаний у работающих и неработающих пенсионеров // Ученые записки Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. 2015. № 1 (1). С. 166–177.

47. Claudon L. et al. Temporal leeway: Can it help to reduce biomechanical load for older workers performing repetitive light assembly tasks? // *Applied Ergonomics*. 2020. Vol. 86. P. 103081.

48. Bohle P. et al. Health and well-being of older workers: Comparing their associations with effort-reward imbalance and pressure, disorganisation and regulatory failure // *Work & Stress*. 2015. № 2 (29). P. 114–127.

49. Sanders M. J. Older manufacturing workers and adaptation to age-related changes // *American Journal of Occupational Therapy*. 2018. № 3 (72). P. 7203205060p1–7203205060p11.

50. Kooij D. T. A. M., Kanfer R. Lifespan perspectives on work motivation // *Work across the lifespan*. London: Academic Press, 2019. P. 475–493.

References

1. Glukhanyuk N. S., Sergeeva T. B. Psihologija pozdnego vozrasta: rezul'taty issledovanij = Psychology of late age: Research results. Ekaterinburg: Russian State Professional Pedagogic University; 2007. 126 p. (In Russ.)

2. Van Vianen A. E. M., Dalhoeven B. A. G. W., De Pater I. E. Aging and training and development willingness: Employee and supervisor mindsets. *Journal of Organizational Behavior*. 2011; 2 (32): 226–247.

3. Ismagilova F. S. Strategies for decision-making in the context of declining competitiveness of older professionals. *Izvestija Ural'skogo federal'nogo universiteta. Ser. 3, Obshhestvennye nauki = Bulletin of the Ural Federal University. Series 3, Social Sciences*. 2016: 3 (155): 100–105. (In Russ.)

4. Beatrice I. J. M. Van Der Heijden, Rene Schalk, Marc J. P. M. Van Veldhoven. Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*. 2008; 2 (13): 85–94.

5. Glover I., Branine M. Ageism in work and employment. Farnham: Ashgate Publishing; 2007. 400 p.

6. Ambarova P. A., Zborovsky G. E. Vocational education for “silver age” people. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2019; 10 (21): 59–88. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-10-59-88 (In Russ.)

7. Ermolaeva M. V. Psihologija zrelogo i pozdnego vozrastov v voprosah i otvetah = Psychology of mature and late ages in questions and answers. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute; Voronezh: Publishing House “MODEK”; 2004. 280 p. (In Russ.)

8. Ilyin E. P. Psihologija vzroslosti = Psychology of adulthood. St. Petersburg: Publishing House Piter; 2012. 544 p. (In Russ.)

9. Ermolaeva M. V. Sub'ektnyj podhod v psihologii razvitiya vzroslogo cheloveka (voprosy i otvety) = Subject approach in adult development psychology (questions and answers). Moscow: Moscow Psychological and Social Institute; 2006. 200 p. (In Russ.)

10. Zeer E. F., Simanyuk E. E. Psihologija vzroslosti = Psychology of adulthood. Voronezh: Publishing House MODEK; 2011. 208 p. (In Russ.)

11. Kasyanova T. I., Voronina. L. I., Roeser T. M. Educational potential of Russian senior citizens. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science*

Journal. 2020; 2 (22): 120–141. DOI: 10.17853/1994-5639-2020-2-120-141 (In Russ.)

12. Prokhorova M. V. Age dynamics of internal and external motivation of labour activity. *Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Psihologija* = *Bulletin of the South Ural State University. Series: Psychology*. 2015; 3 (8): 57–63. (In Russ.)

13. Davidov P. G. Age-related aspects of motivation of public sector employees in Israel. *Voprosy jekonomicheskoy teorii. Makroekonomika* = *Questions of Economic Theory. Macroeconomics*. 2016; 6: 73–75. (In Russ.)

14. Petrova Zh. V. Features of motivation for continuing professional activity of employees of the third age: Gender aspect. *Srednerusskij vestnik obshchestvennyh nauk* = *Central Russian Bulletin of Social Sciences*. 2010; 2: 75–79. (In Russ.)

15. Büsch V., Dittrich D., Lieberum U. Determinants of work motivation and work ability among older workers and implications for the desire for continued employment. *Comparative Population Studies*. 2010; 4 (35): 931–958.

16. Krasnova O. V. Social'naja psihologija starenija = Social psychology of aging. Moscow: Publishing House Akademija; 2002. 288 p. (In Russ.)

17. Alexandrova M. D. Problemy social'noj i psihologicheskoy gerontologii = Problems of social and psychological gerontology. Leningrad: Leningrad University; 1974. 136 p. (In Russ.)

18. Kuvshinova O. A. Gerontological theories of human activity in old age. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* = *Bulletin of the Orenburg State University*. 2003; 4: 168–172. (In Russ.)

19. Schroots J. F. Theoretical developments in the psychology of aging. *The Gerontologist*. 1996; 6 (36): 742–748.

20. Verbitsky A. A. Jenciklopedicheskij slovar' po psihologii i pedagogike = Encyclopedia of psychology and pedagogy [Internet]. 2013 [cited 2020 Apr 04]. Available from: http://psychology_pedagogy.academic.ru (In Russ.)

21. Nagy N., Johnston C. S., Hirschi A. Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019; 3 (28): 373–383.

22. StamoV-Roßnagel C. Work motivation and aging. Pachana: Springer; 2015. 2550 p.

23. Heckhausen J., Wrosch C., Schulz R. Agency and motivation in adulthood and old age. *Annual Review of Psychology*. 2019; 70: 191–217.

24. Ilyin E. P. Motivacija i motivy = Motivation and motives. St. Petersburg: Publishing House Piter; 2002. 512 p. (In Russ.)

25. Dziechciaż M. Biological psychological and social determinants of old age: Bio-psycho-social aspects of human aging. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*. 2014; 4 (21): 835–838.

26. Surmach M. Y. Application of the WHO short questionnaire (WHO-QOL-BREF) for assessing the quality of life of older people. In: *Aktual'nye problemy mediciny: materialy ezhegodnoj itogovoj nauchno-prakticheskoy konferencii* = *Actual Problems of Medicine. Materials of the Annual Final Scientific and Practical Conference*; 2018; Grodno. Grodno; 2018. p. 729–732. (In Russ.)

27. Abulkhanov-Slavskaya K. A. *Dejatel'nost' i psihologija lichnosti* = Activity and personality psychology. Moscow: Publishing House Nauka; 1980. 336 p. (In Russ.)
28. Konopkin O. A. Conscious self-regulation as a criterion of subjectness. *Voprosy Psichologii* = *Psychology Issues*. 2008; 3: 22–34. (In Russ.)
29. Osnitsky A. K. Problems of subject activity research. *Voprosy Psichologii* = *Psychology Issues*. 1996; 1: 5–19. (In Russ.)
30. Rubinshtein S. L. *Bytie i soznanie* = Being and consciousness. St. Petersburg: Publishing House Piter; 2016. 288 p. (In Russ.)
31. Rean A. A. *Psihologija lichnosti* = Personality psychology. St. Petersburg: Publishing House Piter; 2013. 288 p. (In Russ.)
32. Heisler W. Retaining and engaging older workers: A solution to worker shortages in the U.S. *Business Horizons*. 2018; 61: 421–430.
33. Leontiev A. N., et al. *Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost'* = Activity. Consciousness. Personality. Moscow: Publishing House Smysl; 2005. 431p. (In Russ.)
34. Vygotsky L. S. *Sobranie sochinenij* = The collected works. Moscow: Publishing House Directmedia; 2013. 1095 p. (In Russ.)
35. Averin V. A. *Psihologija srednego vozrasta, starenija, smerti* = The psychology of middle age, aging, and death. Moscow: Publishing House OLMA-press; 2003. 384 p. (In Russ.)
36. Smirnova T. V. Employment after retirement age: Incentives, impact factors, results. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo social'no-jekonomicheskogo universiteta* = *Bulletin of the Saratov State Social and Economic University*. 2015; 2 (56): 128–131. (In Russ.)
37. Shkatova E. Yu., et al. Comparative assessment of indicators of quality of life therapists and dental-patient-polyclinic service. *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija* = *Modern Problems of Science and Education*. 2015; 5: 207–207. (In Russ.)
38. Novikova T. A., et al. Quality of life agricultural engineers. *Acta Biomedica Scientifica*. 2013; 3-2 (91): 109–112.
39. Melehin A. I. Quality of life in elderly age: Areas of concern. *Sovremennaja zarubezhnaja psihologija* = *Journal of Modern Foreign Psychology*. 2016; 1 (5): 53–63. (In Russ.)
40. Kosinskiy P. D., Bondarev N. S., Bondareva G. S. Quality of the habitat and its influence on quality lives of the population of the region. *Fundamental'nye issledovanija* = *Basic Research*. 2017; 8-1: 180–184. (In Russ.)
41. Efendiev A. G., Reshetnikova K. V. Professional activity of teachers of Russian universities: Problems and main trends. *Voprosy obrazovanija* = *Educational Studies*. 2008; 1: 87–119. (In Russ.)
42. Gadeeva D. G. The research of self-regulation of managers with internal and external motivation of professional activity. *Vestnik Burjatskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo* = *Bulletin of the Buryat State University. Education. Personality. Society*. 2014; 5: 43–48. (In Russ.)
43. Ignatyeva E. V., Riabkova J. V. Mentoring: A comparative analysis of the term in Russian and English language literature. *Problemy sovremenno-go pedagogicheskogo obrazovanija* = *Problems of Modern Pedagogical Education*. 2019; 62-3: 102–104. (In Russ.)

44. Dubrovin A. M. Labour mobility of employees of the older age group. In: *Social'no-jekonomicheskie problemy i perspektivy razvitija trudovyh otnoshenij v innovacionnoj jekonomike = Socio-Economic Problems and Prospects for the Development of Labour Relations in an Innovative Economy*; 2019 April 19; Omsk. Omsk: Omsk State Technical University; 2019. p. 35–40. (In Russ.)
45. Ermolaeva M. V. Own old age and someone else's (from the search for ego to ego self-esteem and the assessment of ego of an old person). *Mir psichologii= World of Psychology*. 2016; 3: 181–189. (In Russ.)
46. Sergienko M. I., Konareva I. N. Peculiarities of self-attitudes and the level of claims among the working and non-working pensioners. *Uchenye zapiski Krymskogo Federal'nogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo. Sociologija. Pedagogika. Psihologija = Scientific Notes of the Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky. Sociology. Pedagogy. Psychology*. 2015; 1 (1): 166–177. (In Russ.)
47. Claudon L., et al. Temporal leeway: Can it help to reduce biomechanical load for older workers performing repetitive light assembly tasks? *Applied Ergonomics*. 2020 Jul; 86: 103081.
48. Bohle P., et al. Health and well-being of older workers: Comparing their associations with effort-reward imbalance and pressure, disorganisation and regulatory failure. *Work & Stress*. 2015; 2 (29): 114–127.
49. Sanders M. J. Older manufacturing workers and adaptation to age-related changes. *American Journal of Occupational Therapy*. 2018; 3 (72): 7203205060p1-7203205060p11.
50. Kooij D. T. A. M., Kanfer R. Lifespan perspectives on work motivation. *Work across the lifespan*. London: Academic Press; 2019. p. 475–493.

Информация об авторах:

Зеер Эвальд Фридрихович – член-корреспондент Российской академии образования, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета; <http://orcid.org/0000-0003-1680-4970>; Екатеринбург, Россия. E-mail: kafedrappr@mail.ru

Сыманюк Эльвира Эвальдовна – доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой общей и социальной психологии Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; <http://orcid.org/0000-0002-7591-7230>; Екатеринбург, Россия. E-mail: e.e.symaniuk@urfu.ru

Рябухина Александра Александровна – магистр Уральского гуманитарного института Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; Екатеринбург, Россия. E-mail: ryabuchina@mail.ru

Борисов Георгий Игоревич – старший преподаватель кафедры общей и социальной психологии Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина; <http://orcid.org/0000-0002-3713-3005>; Екатеринбург, Россия. E-mail: georgy.borisov@urfu.ru

Вклад соавторов:

Э. Ф. Зеер – разработка методологии и дизайна исследования, интерпретация полученных результатов.

Э. Э. Сыманюк – анализ литературы, разработка методологии и дизайна исследования, интерпретация результатов, работа с текстом.

А. А. Рябухина – анализ литературы, разработка методологии и дизайна исследования, проведение исследования, математическая обработка данных, интерпретация результатов, работа с текстом.

Г. И. Борисов – работа с текстом.

Статья поступила в редакцию 06.04.2020; принята в печать 12.08.2020.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Evald F. Zeer – Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Department of Psychology of Education and Professional Development, Russian State Vocational Pedagogical University; <http://orcid.org/0000-0003-1680-4970>; Ekaterinburg, Russia. E-mail: kafedrappr@mail.ru

Elvira E. Symanyuk – Dr. Sci. (Psychology), Professor, Head of the Department of General and Social Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; <http://orcid.org/0000-0002-7591-7230>; Ekaterinburg, Russia. E-mail: e.e.symaniuk@urfu.ru

Alexandra A. Ryabukhina – Master, Ural Institute of Humanities, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; Ekaterinburg, Russia. E-mail: ryabuchina@mail.ru

Georgy I. Borisov – Senior Lecturer, Department of General and Social Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin; <http://orcid.org/0000-0002-3713-3005>; Ekaterinburg, Russia. E-mail: georgy.borisov@urfu.ru

Contribution of the authors:

E. F. Zeer – development of research methodology and design, interpretation of the results.

E. E. Symanyuk – analysis of literature, development of research methodology and design, interpretation of results, work with the text.

A. A. Ryabukhina – literature analysis, development of research methodology and design, research, mathematical data processing, interpretation of results, work with the text.

G. I. Borisov – work with the text.

Received 06.04.2020; accepted for publication 12.08.2020.
The authors have read and approved the final manuscript.